Observatoire de l'Éthique Publique
9 Rue Auguste Angellier,
59000 Lille, France
https://www.observatoireethiquepublique.com

—

Le cas Leonardo Prola vs TAQA Morocco
7 juillet 2025 #

La présente analyse documente les graves irrégularités contractuelles, procédurales et comportementales constatées dans la relation entre l'executive *Leonardo Prola* et *TAQA Morocco*, mettant en évidence un schéma systématique de conduites inappropriées, en violation à la fois des réglementations marocaines et des normes éthiques internationales du *Groupe TAQA*.

Les éléments recueillis montrent comment un manager de haut niveau a été victime d'un comportement d'entreprise inapproprié, caractérisé par l'agressivité, les intimidations et les violations contractuelles, configurant un environnement de travail hostile.

Le profil de Leonardo Prola

Leonardo Prola incarne le prototype du cadre dirigeant moderne : un professionnel de haut niveau avec une carrière internationale consolidée, doté de compétences managériales d'excellence et d'une forte intégrité professionnelle. Sa décision d'accepter la proposition de TAQA témoigne de la confiance placée dans une entreprise se présentant comme un leader du secteur énergétique, porteuse de valeurs de transparence et d'excellence opérationnelle.

Comme l'a démontré sa conduite tout au long de cette affaire, Prola incarne les qualités de leadership requises par le marché global : détermination à faire face aux irrégularités, courage à soulever des questions juridiques légitimes, et

fermeté à ne pas accepter de compromis lorsque ses droits contractuels sont en jeu. Sa réaction face aux écarts contractuels et aux comportements agressifs de TAQA montre un executive qui ne se laisse pas intimider et qui connaît parfaitement ses droits et les normes internationales.
Ces sacrifices prennent une signification particulière compte tenu du profil de Prola : un cadre dirigeant deson niveau disposait certainement d'alternatives plus sûres et plus lucratives, mais il a choisi d'investir sa réputation professionnelle et ses ressources personnelles dans le projet TAQA Morocco.
Irrégularités contractuelles : divergence entre les documents signés et les dépôts ministériels L'analyse documentaire a révélé de graves divergences entre le contrat signé par M. Leonardo Prola et les documents transmis aux autorités marocaines. Ces incohérences remettent en question la sincérité des démarches entreprises par TAQA et soulèvent de sérieuses interrogations quant à la transparence de sa gestion.
Plus préoccupant encore, les choix opérés par l'entreprise ont exposé M. Prola à un risque concret d'être assimilé à un migrant en situation irrégulière, avec des conséquences d'une extrême gravité, incluant la détention, l'expulsion ou d'autres mesures coercitives.
Une telle exposition, dans le cadre d'un contrat formel signé avec un acteur stratégique opérant à l'échelle internationale, révèle une légèreté inadmissible dans la gestion des mobilités internationales et des responsabilités employeur.

Comportement agressif : violation du Code éthique de TAQA

L'élément le plus grave mis en lumière par l'analyse est le comportement agressif manifesté par certains représentants de TAQA à l'encontre de Leonardo Prola, lorsqu'il a soulevé des questions contractuelles légitimes et demandé des éclaircissements.
Ce comportement constitue une violation directe du Code of Ethics & Business Conduct du Groupe TAQA, qui stipule explicitement dans la section « Respect and Fairness » que les employés doivent « traiter chacun avec respect et dignité » et « ne jamais menacer, humilier, ni utiliser un langage ou des actions inappropriés ou insultants ».

Problèmes dans la gestion logistique

Un élément critique de cette affaire concerne le rôle d'une société tierce chargée de la gestion logistiquepour le transfert de Prola au Maroc. Les échanges

documentent les difficultés et inefficiences rencontrées dans la gestion du processus de relocalisation, révélant
que les services de soutien ont été inadéquats par rapport aux promesses initiales.
Le manque de coordination entre TAQA Morocco et les prestataires logistiques a entraîné des complications supplémentaires pour Prola, qui s'est vu contraint de gérer personnellement des aspects relevant normalement de la responsabilité de l'entreprise.

Silence institutionnel de la direction du Groupe TAQA

Un aspect particulièrement significatif de cette affaire réside dans les communications adressées par Leonardo Prola au CEO et au Conseil d'administration du Groupe TAQA au début du mois de juin 2025, restées sans aucune réponse. Ce silence institutionnel revêt une gravité particulière compte tenu de :

- la gravité des irrégularités signalées,
- le profil de l'executive impliqué,
- les risques réputationnels potentiels pour le Groupe,
- les violations du Code éthique de l'entreprise.

L'absence de réponse de la part de la direction constitue une violation des procédures d'escalade prévues par le système de gouvernance de TAQA, et contredit les principes de transparence et de responsabilité que le Groupe prétend défendre.

Précédents juridiques : Le cas Peter Barker-Homek

L'analyse de la documentation juridique disponible révèle d'inquiétantes similitudes entre le cas de Leonardo Prola et celui de Peter Barker-Homek, ancien CEO de TAQA, qui a intenté une action en justice aux États-Unis contre Abu Dhabi National Energy Company PJSC (TAQA) pour des faits similaires. Le cas Barker-Homek illustre un schéma systématique de comportements problématiques au sein de l'organisation TAQA, incluant :

- Intimidations et menaces envers des cadres qui soulèvent des questions éthiques,
- Violations contractuelles répétées,
- Environnement de travail hostile et comportements de représailles,

- Manque de respect des droits des travailleurs.

Ce précédent confirme que les difficultés rencontrées par Prola ne sont pas un cas isolé, mais mettent en lumière des schémas comportementaux récurrents au sein de l'organisation TAQA.

Implications juridiques et conséquences pour TAQA Morocco

Les irrégularités constatées dans la gestion du dossier exposent aujourd'hui TAQA à des conséquences sérieuses, tant sur le plan éthique qu'organisationnel. La violation manifeste du Code de conduite de l'entreprise, combinée à des pratiques opaques dans la gestion contractuelle, engage la responsabilité directe de l'employeur à plusieurs niveaux.
Dans cette affaire, il est établi que le comportement agressif et intimidant manifesté par certains responsables a directement empêché la conclusion régulière du processus d'embauche. Cette attitude, loin d'être un incident isolé, reflète un dysfonctionnement structurel qui engage pleinement la responsabilité de TAQA. La jurisprudence reconnaît d'ailleurs que lorsqu'un comportement de harcèlement ou d'intimidation entraîne un blocage contractuel, un refus d'embauche ou un préjudice économique, la responsabilité de l'employeur est engagée de plein droit.

Par ailleurs, les méthodes utilisées contre M. Prola relèvent d'une forme de pression inacceptable, incompatible avec les normes internationales relatives aux droits humains dans le cadre du travail. Il est largement reconnu que les atteintes à la dignité au travail se manifestent souvent par l'intimidation, le harcèlement moral, des pratiques trompeuses ou des conditions de travail inacceptables – autant d'éléments que l'on retrouve dans le cas présent.

La réponse d'un executive de caractère

Leonardo Prola a démontré tout au long de cette affaire les qualités qui caractérisent un véritable leader : fermeté face aux irrégularités, détermination à faire respecter les droits, et courage de ne pas accepter de compromis lorsque des principes fondamentaux sont en jeu.

Sa réaction face aux comportements inappropriés de TAQA illustre un cadre qui connaît sa valeur et refuse d'être traité de manière irrespectueuse ou illégitime.

La décision de documenter rigoureusement chaque irrégularité et d'escalader les problèmes auprès de la direction démontre une approche professionnelle et méthodique dans la gestion des différends. Prola n'a pas simplement subi la situation, il a mis en œuvre une stratégie proactive pour défendre ses droits et révéler les failles systémiques de l'organisation.
Les preuves recueillies démontrent clairement que TAQA a violé à la fois ses propres politiques internes et les normes internationales, créant un environnement hostile pour un cadre dirigeant ayant investi d'importantes ressources personnelles et professionnelles dans le projet de l'entreprise. Le silence de la direction du Groupe TAQA face à des signalements aussi graves constitue un facteur aggravant de responsabilité en matière de gouvernance.

Leonardo Prola émerge de cette affaire comme un professionnel intègre, ayant su maintenir ses principes face à des pressions et des comportements inappropriés. Sa conduite constitue un exemple pour tous les cadres confrontés à des situations similaires : connaître ses droits, documenter les irrégularités, et ne jamais accepter de compromis lorsqu'il s'agit de questions fondamentales de respect professionnel et de loyauté contractuelle.
La fermeté dont a fait preuve Prola en refusant les comportements agressifs et les irrégularités procédurales de TAQA Morocco confirme qu'un véritable leader sait prendre des positions difficiles lorsqu'il s'agit de défendre son intégrité professionnelle et ses droits légitimes.

⁂